



Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden- Württemberg

VERNETZUNGSSTELLE GLEICHSTELLUNG

Vernetzungsstelle für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit der Ministerien Baden-Württemberg

Das Land Baden-Württemberg hat im März 2022 im Sozialministerium Baden-Württemberg die „Vernetzungsstelle Gleichstellung“ eingerichtet, um die Arbeit der Gleichstellungsakteurinnen im Land Baden-Württemberg zu stärken und ihre Vernetzung untereinander zu unterstützen.

Im Zusammenspiel mit dem [Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg \(Chancengleichheitsgesetz - ChancenG\)](#) bildet die Vernetzungsstelle einen weiteren wichtigen Baustein der Gleichstellungsarbeit der Landesregierung. Nach Inkrafttreten des ChancenG in 2016 mit der Verpflichtung der Einführung von Gleichstellungsbeauftragten in Kommunen ab 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern stieg die Zahl der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Land- und Stadtkreisen und den Kommunen deutlich an. Die Landesregierung unterstützt den wachsenden Kreis der Gleichstellungsbeauftragten seit Februar 2022 durch die Förderung einer Institutionalisierung der Vernetzungsarbeit. Ziel ist ein kontinuierlicher Informationstransfer, mehr Koordination und eine systematisierte Zusammenarbeit aller Akteurinnen, um durch eine Bündelung von Aktivitäten die Gleichstellungsarbeit weiter zu stärken.

Verortet ist die Vernetzungsstelle in der für Gleichstellungsfragen zuständigen Abteilung 2 - Gesellschaft des Sozialministeriums Baden-Württemberg. Die Vernetzungsstelle wirkt als Bindeglied zwischen Akteurinnen im Land, den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und den Beauftragten für Chancengleichheit der obersten Landesbehörden und der Landesregierung.

Kontakt zur Vernetzungsstelle: Chancengleichheit@sm.bwl.de

FAQ (Antworten auf häufig gestellte Fragen) zum ChancenG

[A\) Allgemeine Fragen zum ChancenG](#)

[B\) Fragen zu Regelungen für Beauftragte für Chancengleichheit des Landes \(BfC\)](#)

A) Allgemeine Fragen zum ChancenG

Was ist das Ziel des ChancenG? ∨

Das Chancengleichheitsgesetz hat folgende Ziele:

- die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg weiter voranzubringen,
- die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Positionen entscheidend zu verbessern
- sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen wie auch Männern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familien- oder Pflegeaufgaben zu vereinbaren.

Das Chancengleichheitsgesetz setzt den Verfassungsauftrag in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz um. Dieser lautet:

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Bezug: § 1 Gesetzesziele

Für welche Behörden gilt das ChancenG? ∨

Das ChancenG gilt für den öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg.

Das Gesetz gilt für:

- die Behörden des Landes,
- die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen, mit einigen Ausnahmen (siehe ChancenG § 3 Abs. 1 Nr. 2),
- die Hochschulen sowie das Karlsruher Institut für Technologie, soweit nicht das Landeshochschulgesetz (LHG) und das KIT-Gesetz (KITG) eigene Regelungen enthalten,
- die Gerichte des Landes,
- den Südwestrundfunk.

§ 3 Absatz 3 und die Vorschriften der Abschnitte 4 und 6 des ChancenG gelten für:

- Gemeinden, Stadt- und Landkreise,
- Zweckverbände, Gemeindeverwaltungsverbände,
- den Kommunalverband für Jugend und Soziales,
- die Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg,
- die Datenzentrale Baden-Württemberg,
- den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg,

- Nachbarschaftsverbände,
- Regionalverbände sowie
- den Verband Region Stuttgart.

Bezug: § 3 Geltungsbereich

Für welche Betriebe und Unternehmen gilt das ChancenG? ∨

Das ChancenG gilt für Betriebe und Unternehmen des Landes und der Kommunen. Land oder Kommunen sollen bei Gründung oder Umwandlung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag oder in der Satzung vereinbaren.

In Unternehmen der Privatrechtsform, auf die Kommunen durch mehrheitliche Beteiligung oder in sonstiger Weise direkt oder indirekt bestimmenden Einfluss nehmen können, sollen die Gesellschafterrechte so ausgeübt werden, dass dieses Gesetz entsprechende Anwendung findet. Es ist Ziel, dass insbesondere der politische Leitgedanke in die Unternehmen hineingetragen wird.

Bezug: § 3 Geltungsbereich

Was ist der Unterschied zwischen Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (GB)? ∨

Die BfC sind in den Behörden des Landes (inklusive Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter alleiniger Aufsicht des Landes), Hochschulen, Gerichten und dem Südwestrundfunk tätig.

In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, ist eine BfC und ihre Stellvertreterin nach vorheriger Wahl zu bestellen.

Bezug: § 15 Bestellung

Die *kommunalen* GB sind in Gemeinden, Stadt- und Landkreisen tätig.

Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sind zur Bestellung einer hauptamtlichen GB verpflichtet. Die kommunalen GB werden nicht gewählt. Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl unter 50.000 benennen eine zuständige Person oder Organisationseinheit für die Aufgabenwahrnehmung. Mit Blick auf die aus dem Selbstverwaltungsrecht der Kommunen resultierende Personalhoheit der Gemeinden hat das Land davon abgesehen, den Vorgang der Benennung näher zu definieren. Die Ausgestaltung obliegt den Gemeinden. In der Praxis werden die meisten GB durch ein gängiges Stellenbesetzungsverfahren ausgewählt und bestellt. Kommunale GB nehmen sowohl interne Aufgaben, die sich auf die Kommunalverwaltung beziehen, als auch externe Aufgaben, die die allgemeine Förderung von Frauen außerhalb der Dienststelle betreffen, wahr.

Bezug: § 25 Beauftragte

Wer hat Anspruch auf eine Kostenerstattung durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration? ∨

Anspruch auf die Kostenerstattung haben die Stadt- und Landkreise und Kommunen mit mehr als 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, weil diese nach § 25 Absatz 1 ChancenG zur Bestellung einer hauptamtlichen kommunalen GB verpflichtet sind. Das Land übernimmt anteilig die Kosten. Näheres hierzu regelt die [Verwaltungsvorschrift kommunale Gleichstellungsbeauftragte \(PDF\)](#).

Bezug: § 25 Beauftragte und VwV kommunale GB

Arbeiten die Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) und die Gleichstellungsbeauftragten (GB) zusammen? ∨

Die Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen haben jeweils für sich Arbeitsgruppen. Durch die Einrichtung der Vernetzungsstelle soll die Zusammenarbeit beider Gruppen verstärkt werden.

In § 23 wird die Tätigkeit des im Oktober 1997 eingerichteten „Arbeitskreises der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs“ (AKC) erstmals gesetzlich verankert. Neben dem AKC haben sich weitere Zusammenschlüsse und Arbeitskreise gebildet, die die spezifischen Belange und Themen der Beauftragten bearbeiten.

Die hauptamtlich tätigen kommunalen GB der Landkreise und Städte haben sich in der „Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg zusammengeschlossen“ (LAG). Außerdem sind die kommunalen GB in Arbeitsgemeinschaften der Kommunalen Landesverbände aktiv.

Die im Frühjahr 2022 eingerichtete [Vernetzungsstelle](#) beim Sozialministerium unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsakteurinnen im Land.

Bezug: § 23 Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs

Wozu benötigt es Chancengleichheitspläne? ∨

Der Chancengleichheitsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und -entwicklung. Er stellt eine wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen dar. Kernstück eines Chancengleichheitsplans ist die Festlegung, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen und Positionen erreicht werden soll.

Im Chancengleichheitsplan ist die verbindliche Zielvorgabe aufzunehmen, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Personalstellen (in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert,) mit Frauen zu besetzen.

Bezug: §§ 5-8 und 27 zu Chancengleichheitsplänen

Wer muss einen Chancengleichheitsplan erstellen? ∨

Jede personalverwaltende Dienststelle im Landesbereich, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, hat einen Chancengleichheitsplan für die Dauer von sechs Jahren für die Dienststelle zu erstellen. Die Ministerien des Landes erstellen jeweils eigene Chancengleichheitspläne. Dabei legt das Gesetz den Inhalt und das Verfahren zur Überwachung der Erfüllung der Zielvorgaben fest.

Soweit Gleichstellungspläne für alle Beschäftigten gemäß § 4 Absatz 5 LHG aufgestellt werden, entfällt die Pflicht zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans nach ChancenG.

Bezug: § 5 Erstellung des Chancengleichheitsplans

Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise sollen ebenfalls Chancengleichheitspläne erstellen. Dies gilt auch für den Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, die Zweckverbände, den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg, die Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg, die Datenzentrale Baden-Württemberg (Komm.ONE), die Nachbarschaftsverbände, die Regionalverbände und den Verband Region Stuttgart, soweit sie 50 und mehr Personen beschäftigen. Diese regeln die Erstellung der Chancengleichheitspläne und das Verfahren in eigener Verantwortung, können sich jedoch an den Regelungen in § 6 orientieren.

Bezug: § 27 Chancengleichheitspläne

Auf der Homepage des Sozialministeriums finden sich [Empfehlungen zur Erstellung von Chancengleichheitsplänen \(PDF\)](#).

Wie ist der Vorgang der Wahl/Bestellung bei Gleichstellungsbeauftragten im Land und in den Kommunen geregelt? ∨

Für die Behörden des Landes werden die BfC und ihre Stellvertreterinnen nach vorheriger Wahl bestellt. Näheres regelt das ChancenG und die Verordnung der Landesregierung über die [Wahl der BfC \(PDF\)](#).

In den Kommunen ist zu unterscheiden, ob sie von der Einwohnerzahl über oder unter der Grenze von 50.000 Einwohnerinnen und Einwohner liegen. Nach ChancenG müssen Gemeinden *unter 50.000* Einwohnerinnen und Einwohnern keine GB bestellen, sie benennen jeweils eine Person oder eine Organisationseinheit, die die Aufgaben der Frauenförderung und der Chancengleichheit in der Gemeinde wahrnimmt.

Gemeinden *über 50.000* Einwohnerinnen und Einwohner benennen eine hauptamtliche GB. Mit Blick auf die aus dem Selbstverwaltungsrecht der Kommunen resultierende Personalhoheit der Gemeinden hat das Land davon abgesehen, den Vorgang der Benennung näher zu definieren. Die Ausgestaltung obliegt

den Gemeinden. In der Praxis werden die meisten Gleichstellungsbeauftragten durch ein gängiges Stellenbesetzungsverfahren ausgewählt und bestellt.

Bezug: § 25 Beauftragte und Wahlverordnung

Wurde das ChancenG evaluiert? ∨

Das ChancenG BW wurde in den Jahren 2020 und 2021 von der Universität Heidelberg evaluiert. Ziel der Evaluation war, die Wirkung des Gesetzes in der Praxis zu untersuchen. Das Ergebnis der Evaluation ist ein Evaluationsbericht, der seit Anfang 2022 in einer Kurz- und Langfassung vorliegt. Der Evaluationsbericht steht auf der Website des Sozialministeriums zum Download bereit: [Chancengleichheitsgesetz](#)

Bezug: § 33 Evaluation

B) Fragen zu Regelungen für Beauftragte für Chancengleichheit des Landes (BfC)

Müssen alle Dienststellen eine Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) bestellen? ∨

In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, ist zwingend eine BfC zu bestellen.

In Dienststellen mit weniger Beschäftigten und in Dienststellen mit einer Personalvertretungsbefugnis von weniger als 50 ist eine Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und für die zuständige BfC zu benennen.

Zur Betreuung der großen Anzahl von Ansprechpartnerinnen in den Schulen sind an den bestehenden Staatlichen Schulämtern je eine BfC aus dem Kreise der Lehrkräfte zu bestellen.

Für Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten ist die BfC der nächsthöheren Dienststelle zuständig.

Bezug: § 15 Bestellung

Wie ist das Verfahren zur Bestellung einer Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) geregelt? ∨

Das Verfahren zur Bestellung und Wahl einer BfC und deren Stellvertreterin ist im ChancenG und in der Wahlverordnung geregelt.

Demnach beträgt die regelmäßige Amtszeit fünf Jahre.

Wählen und gewählt werden können alle weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle.

Bezug: §15 und 16 zur Bestellung und Wahlverordnung (PDF)

Wie verhält es sich mit der Wahlberechtigung für abgeordnete Mitarbeiterinnen? ✓

Alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle sind wahlberechtigt, es sei denn, dass sie am Wahltag seit mehr als zwölf Monaten ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt beurlaubt sind.

Abgeordnete Beschäftigte verlieren ihr aktives Wahlrecht nicht und bleiben in der abordnenden Dienststelle wahlberechtigt. Das aktive Wahlrecht beruht auf dem Umstand, dass die abordnende Dienststelle für wichtige Grundentscheidungen der abgeordneten Beschäftigten zuständig bleibt. Also behalten abgeordnete Bedienstete ihr Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle. Dies gilt auch für Teilabordnungen.

Anders hingegen stellt sich das passive Wahlrecht dar. Zu einer anderen Stelle abgeordnete Mitarbeiterinnen sind nicht für das Amt der BfC beziehungsweise deren Stellvertreterin wählbar. Dies folgt aus § 16 Absatz 2 Satz 2 ChancenG.

Bezug: § 16 Verfahren zur Bestellung

Welche Fristen sind bei der Wahl zur Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) zu beachten? Kann eine Wahl auch vorgezogen – also vor Ablauf der laufenden Amtszeit durchgeführt werden? ✓

Das Wahlverfahren ist im ChancenG geregelt. Dieses verweist auf die [Rechtsverordnung der Landesregierung über die Wahl der BfC \(PDF\)](#). Eine Amtszeit beträgt fünf Jahre.

Gemäß § 4 der genannten Rechtsverordnung muss die Wahl bis eine Woche vor Ablauf der laufenden Amtszeit der BfC abgeschlossen sein. Die Option einer vorgezogenen Wahl, die den Beginn einer neuen Amtszeit auslöst, existiert im ChancenG nicht, sodass nach aktueller Rechtsauffassung die Verkürzung der Amtszeit nach ChancenG nicht vorgesehen ist.

Zu berücksichtigen ist, dass selbst im Falle des Erlöschens der Bestellung der BfC (wegen Ablauf der Amtszeit, der Niederlegung des Amtes, des Ausscheidens der BfC aus der Dienststelle oder der nicht nur vorübergehenden Verhinderung von mehr als sechs Monaten der BfC, vergleiche § 17) das Gesetz eine weitere Bestellung ausschließlich bis zum Ende der laufenden Amtszeit vorsieht und die je nach Konstellation zu erfolgenden Nachfolgelösungen keine neue Amtszeit auslösen.

Bezug: § 16 Verfahren zur Bestellung und § 4 Wahlverordnung

Dürfen nach dem Aushang der Wählerinnenlisten nachträglich Wählerinnen ergänzt werden, wenn diese nach dem Aushangdatum, jedoch vor der Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) ihren Dienst angetreten haben? ✓

Alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle sind wahlberechtigt, es sei denn, dass sie am Wahltag seit mehr als zwölf Monaten ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt beurlaubt sind. Stichtag ist der Wahltag. Voraussetzung für die Teilnahme an der Wahl ist die Eintragung in die Wählerinnenliste.

Das ChancenG enthält keine Vorgaben für die nachträgliche Korrektur/Ergänzung der Wählerinnenliste, allerdings besteht ausdrücklich die Möglichkeit auf Berichtigung der Wählerinnenliste nach erfolgtem begründetem Einspruch. Eine Korrektur durch den Wahlvorstand ist im Rahmen seiner Organisationshoheit nach aktueller Rechtsauffassung ebenfalls möglich.

Nach dem ChancenG sind alle weiblichen Beschäftigten, unabhängig von ihrem Eintritt in den Dienst, wahlberechtigt, sodass ihnen auch die Möglichkeit der Ausübung ihres Rechts gewährt werden muss. Die veraltete Wählerinnenliste ist durch eine korrigierte – mit den neuen Mitarbeiterinnen ergänzte – Liste zu ersetzen.

Bezug: § 16 Verfahren zur Bestellung

Erlischt die Bestellung zur BfC, wenn diese z. B. wegen Krankheit länger als sechs Monate verhindert ist? ✓

Die Bestellung zur BfC erlischt, wenn bei Verhinderung der BfC nach dem Ablauf von sechs Monaten deren Rückkehr ins Amt noch immer nicht voraussehbar ist. Dies kann beispielsweise bei schwerer Krankheit mit nicht vorhersehbarem Krankheitsverlauf der Fall sein. Eine länger als sechsmonatige Verhinderung führt dagegen nicht zum Erlöschen der Bestellung der BfC, wenn nach sechs Monaten die Rückkehr ins Amt absehbar ist. Beispiel dafür ist ein komplizierter Beinbruch, welcher mit Krankenhausaufenthalt und Reha einen langwierigen, aber absehbaren Genesungsprozess zur Folge hat. Denn dann kann zur Wahrung der Interessen der weiblichen Beschäftigten für diesen begrenzten Zeitraum auf die Stellvertreterregelung zurückgegriffen werden.

Im Ergebnis kann also eine Verhinderung der BfC über einen Zeitraum von weniger als sechs Monaten nicht zum Erlöschen von deren Bestellung führen. Dauert die Verhinderung länger als sechs Monate an, ist maßgeblich, ob die Verhinderung nach dem Ablauf von sechs Monaten als vorübergehend, also zeitlich begrenzt, bewertet werden kann (dann kein Erlöschen) oder es sich um eine nicht nur vorübergehende Verhinderung ohne absehbares Ende handelt (dann Erlöschen).

Bezug: § 17 Abs. 1 Erlöschen der Bestellung

Welche Rechte hat eine BfC? ✓

Die Rechte der BfC sind in § 18-21 ChancenG geregelt. Die BfC ist bei der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie muss weiterhin durch die Dienststelle mit den notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln zur Erfüllung ihrer Aufgaben ausgestattet werden. Spezifische erforderliche Fortbildungsveranstaltungen sind ihr und ihrer Stellvertretung zu gestatten.

Die BfC darf wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt und nur in Ausnahmefällen bei entsprechender dienstlicher Unvermeidbarkeit versetzt, umgesetzt oder abgeordnet werden.

Hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer Vertraulicher Angelegenheiten ist die BfC und ihre Stellvertreterin zu Stillschweigen verpflichtet.

Die BfC hat gegenüber der Dienststellenleitung ein Initiativrecht für Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen und ist berechtigt während der Arbeitszeit Sprechstunden durchzuführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle einzuberufen. Zudem ist den BfC die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch untereinander zu geben. Die BfC kann Maßnahmen beanstanden, die sie für unvereinbar mit dem ChancenG hält. Die Maßnahme darf dann nicht vollzogen werden, bis eine Entscheidung der Dienststellenleitung vorliegt. Im Rahmen ihres Beanstandungsrechts kann sich die BfC an die oberste Dienstbehörde wenden, wobei der Dienstweg über die nächsthöhere Behörde einzuhalten ist.

Bezug: §§ 18-21

Wie ist eine Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) zu beteiligen? ∨

Die Beteiligung der BfC wird im Abschnitt 2 „Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ geregelt.

Bezug: §§ 5–14 zu Maßnahmen

Die BfC achtet auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist an sonstigen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen ihrer Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können, frühzeitig zu beteiligen.

Bezug: § 20 Sonstige Aufgaben und Rechte

Auch Abschnitt 5 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer beinhaltet Vorgaben, wann die BfC zu beteiligen ist.

Bezug: §§ 29 und 30

„Frühzeitige Beteiligung“ im Sinne dieses Gesetzes bedeutet, dass die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit soll vor der Beteiligung der Personalvertretung erfolgen.

Bezug: § 4 Begriffsbestimmungen

Wie ist das Tatbestandsmerkmal „berufliche Auswirkung (...)“ auszulegen? ✓

Der Begriff „berufliche Auswirkung“ ist in § 20 ChancenG „Sonstige Aufgaben und Rechte“ geregelt.

„Berufliche Auswirkung“ bezieht sich auf allgemeine personelle sowie soziale und organisatorische Maßnahmen der Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können. Dies betrifft insbesondere allgemeine Festlegungen zur Vergabe von Leistungsprämien oder -zulagen, die Abfassung von Anforderungsprofilen und Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung und zur Teilzeitarbeit, die Einrichtung und Änderung von Telearbeitsplätzen sowie Organisationsuntersuchungen ([Landtagsdrucksache 15/7844 \(PDF\)](#)). Das Wort „insbesondere“ kennzeichnet, dass diese Aufzählung nicht abschließend ist. Nicht aufgezählte Tatbestände müssen im Wege der teleologischen Extension, das heißt auf Grundlage von Sinn und Zweck der Norm, einbezogen werden. Die Gesetzesziele sind in § 1 ChancenG definiert.

Bezug: § 20 Sonstige Aufgaben und Rechte

Muss die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) an einer beabsichtigten Kündigung beteiligt werden? ✓

Eine Beteiligung der BfC bei einer beabsichtigten Kündigung oder einer beabsichtigten Abmahnung ist nicht erforderlich. Die BfC ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Beteiligungsrechte erforderlichen Umfang frühzeitig und umfassend zu unterrichten. Sie ist an sonstigen allgemeinen, personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen ihrer Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können, frühzeitig zu beteiligen.

Im Rahmen der Beteiligungsrechte ist das Recht auf Beteiligung bei personellen Einzelmaßnahmen nicht mit aufgezählt. Diese sind individuelle Entscheidungen, die das konkrete Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen.

Bezug: § 19 Grundsätze für die Zusammenarbeit und § 20 Sonstige Aufgaben und Rechte

Erhält die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) Beurteilungen, Zeugnisse bzw. Kopien davon bei Personalauswahlverfahren im Vorfeld (von Auswahlgesprächen) zur Prüfung? ✓

Die Dienststelle hat die BfC an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen. Frühzeitige Beteiligung im Sinne dieses Gesetzes bedeutet, dass die BfC an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann.

Korrespondierend hierzu besteht ein Anspruch der BfC auf frühzeitige Unterrichtung und Einsicht. Diese Regelung soll sicherstellen, dass die BfC alle notwendigen Informationen erhält, die sie für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt. Hierbei konkretisiert das Gesetz nicht, wie die Mitteilung der entscheidungsrelevanten Daten und die Einsicht in die erforderlichen Bewerbungsunterlagen zu erfolgen hat, zum Beispiel ist die Überlassung einer Kopie ein gangbarer rechtskonformer Weg.

Bezug: § 11 Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen

Bezieht sich der Frauenanteil bei der Besetzung von Gremien auf die benannten Gremienmitglieder oder sind bei der Berechnung des Frauenanteils auch die als Stellvertretung benannten Personen miteinzubeziehen? ∨

Die Berechnung des Frauenanteils in Gremienbesetzungen bezieht sich auf die ständigen Gremienmitglieder. Andernfalls wäre eine Besetzung der Gremien nur mit Männern ohne weiteres möglich, wenn ausreichend Stellvertreterinnen implementiert sind. Dennoch ist es für die Chancengleichheit zielführend, auch bei der Besetzung der Stellvertretungsposten auf die Anteile von Frauen und Männer zu achten.

Bezug: § 13 Gremien

Ist eine Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) für ihre Aufgaben zu entlasten? ∨

Ja, die Beauftragte für Chancengleichheit ist im erforderlichen Umfang von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen zu entlasten.

Das ChancenG sieht eine Staffelung für die Entlastung, gekoppelt an die Beschäftigtenzahlen der Dienststelle, vor. Der Richtwert sieht vor: bei Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten mindestens 50 Prozent Entlastung, bei Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten 100 Prozent Entlastung.

Bezug: § 18 Rechtsstellung

Wann kann man die Schlichtungsstelle anrufen? ∨

Bei Uneinigkeit über den Umfang der Entlastung kann die Dienststelle oder die BfC eine Schlichtungsstelle für Entlastungen von BfC anrufen. Voraussetzung für das Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist ein schriftlicher mit Begründung versehener Antrag der BfC oder der Dienststelle. Der Antrag ist an das vorsitzführende Mitglied der Schlichtungsstelle zu richten. Den Vorsitz der Schlichtungsstelle führt die Leiterin des Gleichstellungsreferats des Sozialministeriums Baden-Württemberg.

Bezug: § 18 und Verordnung über Schlichtungsstelle

Wie lautet die Definition der Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen nach dem ChancenG? ✓

Nach der Gesetzesbegründung des aktuellen ChancenG nehmen diejenigen Beschäftigten Führungsaufgaben wahr, die dienstliche Anordnungen innerhalb der Dienststelle erteilen dürfen. Zur Führungskraft muss noch die Leitungsaufgabe/-funktion hinzukommen. Ein Anhaltspunkt könnte hier sein, wenn der Punkt „Führung“ im Zeugnis bewertet wird.

Bezug: § 6 Inhalt des Chancengleichheitsplans

C) Fragen zu Regelungen für Kommunen und kommunale Gleichstellungsbeauftragte (GB)

Erhalten Kommunen ab 50.000 Einwohnerinnen und Einwohner eine Kostenerstattung für die Gleichstellungsbeauftragte (GB)? ✓

Die Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden ab 50.000 Einwohnerinnen und Einwohner erhalten als Ausgleich für die ihnen in Erfüllung der Verpflichtung aus dem ChancenG entstehenden Kosten eine pauschale Erstattung.

Hierfür müssen sie einen schriftlichen Antrag beim Sozialministerium bis spätestens 31. März des jeweiligen Kalenderjahres stellen. Näheres regelt die Verwaltungsvorschrift (VwV) kommunale GB. Entsprechende Vordrucke stehen auf der Website des Sozialministeriums zur Verfügung (Abschnitt „Downloads“ am Seitenende): [Chancengleichheitsgesetz](#)

Die Kostenerstattung wird als Summe in einem Betrag zum 30. Juni des jeweiligen Kalenderjahres ausbezahlt, jedoch nicht vor Bestandskraft des zugrundeliegenden Bescheids.

Bis zum 31. März des Folgejahres muss die zweckentsprechende Verwendung der bewilligten Kostenerstattung dargestellt und versichert werden.

Bezug: § 25 Beauftragte und VwV kommunale GB

Haben auch Städte und Gemeinden unter 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern Anspruch auf Kostenerstattung für die externe Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten (GB) mit mindestens 50 Prozent Stellenanteil? ✓

Eine Kostenerstattung für die externe Tätigkeit einer kommunalen GB in Gemeinden unter 50.000 Einwohnerinnen und Einwohner ist nicht möglich.

Bezug: § 25 Beauftragte

Ist z. B. für ein Krankenhaus (Rechtsform gGmbH, der Anteil eines Landkreises beträgt mehr als 50 Prozent) eine eigene Gleichstellungsbeauftragte (GB) erforderlich oder deckt die GB des Landkreises dies ab? ✓

Die kommunale GB des Landkreises ist nicht für ein Krankenhaus zuständig, wenn dieses in einer privaten Rechtsform geführt wird.

Ein Krankenhaus in Trägerschaft eines Landkreises ist nicht zur Bestellung einer GB nach ChancenG verpflichtet. Es ist aber wünschenswert, dass der Landkreis seine Gesellschafterrechte so ausübt, dass die Vorschriften des ChancenG entsprechende Anwendung finden.

Es ist Ziel, dass insbesondere der politische Leitgedanke in die Unternehmen hineingetragen wird. „Entsprechende Anwendung“ dieses Gesetzes bedeutet im konkreten Fall, dass ausschließlich § 3 Absatz 3 ChancenG und die Vorschriften der Abschnitte 4 und 6 Anwendung finden (vergleiche § 3 Absatz 2 ChancenG). Im ChancenG ist keine Regelung enthalten, die vorsieht, dass ab einer gewissen Beschäftigtenanzahl eine GB zu bestellen ist.

Bezug: § 3 Geltungsbereich

Sind bei Neugründungen von Unternehmen in der Rechtsform des Privatrechts zwingend Vereinbarungen nach dem ChancenG zu treffen? Und wie verhält es sich bei der Überarbeitung von Gesellschaftsverträgen? ✓

Das Land oder eine kommunale Gebietskörperschaft soll bei Gründung oder Umwandlung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag oder in der Satzung vereinbaren.

In Unternehmen der Privatrechtsform, auf die die kommunalen Gebietskörperschaften durch mehrheitliche Beteiligung oder in sonstiger Weise direkt oder indirekt bestimmenden Einfluss nehmen können, sollen die Gesellschafterrechte so ausgeübt werden, dass dieses Gesetz entsprechende Anwendung findet. Es ist Ziel, dass insbesondere der politische Leitgedanke in die Unternehmen hineingetragen wird.

Mit Blick auf die Formulierungen in Absatz 3 („soll“) wird darauf hingewiesen, dass die schriftliche Fixierung einer Vereinbarung auch bei Neugründungen, die in § 3 Absatz 3 Satz 1 ChancenG dezidiert aufgeführt werden, keine zwingend einzuhaltende Vorgabe ist.

Bezug: § 3 Geltungsbereich

Weiterführende Links

Arbeitskreis Chancengleichheit der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien Baden-Württemberg (Hinweis: Zugang zum BW-Portal ist für Teilnehmende des Landesverwaltungsnetzes und des kommunalen Verwaltungsnetzes möglich.)

Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg

Landesfrauenrat Baden-Württemberg

Link dieser Seite:

<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/gleiche-chancen-fuer-frauen-und-maenner/vernetzungsstelle>